

Das deutsche Nachkriegs-Arbeitsrecht

Autor(en): **Gysin, Arnold**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **41 (1949)**

Heft 1

PDF erstellt am: **26.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-353369>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Das deutsche Nachkriegs-Arbeitsrecht

Sich einen Einblick in den Stand des deutschen Arbeitsrechts zu verschaffen, ist heute keineswegs leicht. Rein äusserlich ist der Zugang durch den einstweilen noch fast gänzlichen Mangel an Literatur¹ erschwert; und über das, was vorhanden ist, wissen selbst die Sachverständigen und direkt Beteiligten zufolge der unzureichenden Kommunikation nur lückenhaft Bescheid. Es kommt hinzu, dass das geltende Recht nicht bloss in die Bestandteile des ruinenhaft übriggebliebenen früheren Rechts und die neuen Elemente zerfällt. Vielmehr ist auch das seit dem Zusammenbruch des Dritten Reiches entstandene neue Recht rechtstechnisch oft in ganz unzulängliche Formen gefasst und dann vor allem sehr mannigfaltig zusammengewürfelt aus der Gesetzgebung des Kontrollrats, aus den Erlassen der Militärregierung der einzelnen Zonen und schliesslich aus dem Recht der einzelnen Länder, das unter der Oberhoheit der Besetzungsmächte entstanden ist.

So scheint eine Betrachtung für das Ausland zunächst überflüssig. In Wirklichkeit sind aber in diesem Trümmerfeld so viele Neuansätze des Werdenden und Kommenden zu erblicken, dass gerade auch der konservative und gegenüber dem Weltgeschehen eher verschlossene Schweizer daraus Anregungen schöpfen kann.

Im folgenden wird keine auch nur annähernd vollständige Wiedergabe versucht, sondern es sollen einige interessante Gebiete herausgegriffen werden, vorläufig unter Verzicht auf eine Würdigung und Kritik. Aus ähnlichen Ueberlegungen muss auch auf eine eigentliche Systematik verzichtet werden.

I. Arbeitsrechtliche Bestimmungen der Länderverfassungen

Ich gebe als Beispiel die wichtigsten Bestimmungen der bayrischen Verfassung vom 2. Dezember 1946 wieder und ergänze sie durch einige Vergleiche.

Art. 166

¹ Arbeit ist die Quelle des Volkswohlstandes und steht unter dem besonderen Schutz des Staates.

² Jedermann hat das Recht, sich durch Arbeit eine auskömmliche Existenz zu schaffen.

¹ Gegenwärtig beginnt eine neue Zeitschrift «Recht der Arbeit» herausgegeben von C. Nipperdey, im Verein mit bekannten Arbeitsrechtlern, Verlag Biederstein, München und Berlin. Die Gesetzgebung der US- und britischen Zone ist zusammengefasst in einem Band «Arbeitsrecht» 1948, mit Nachtrag bis 20. Juli 1948, Verlagsgesellschaft «Recht und Wirtschaft ... m. b. H.», Heidelberg. Daneben sind summarische Darstellungen und Aufsätze zerstreut erschienen.

³ Er hat das Recht und die Pflicht, eine seinen Anlagen und seiner Ausbildung entsprechende Arbeit im Dienst der Allgemeinheit und nach näherer Bestimmung der Gesetze zu wählen.

Art. 167

¹ Die menschliche Arbeitskraft ist als wertvollstes wirtschaftliches Gut eines Volkes gegen Ausbeutung, Betriebsgefahren und sonstige gesundheitliche Schädigungen geschützt.

² Ausbeutung, die gesundheitliche Schäden nach sich zieht, ist als Körperverletzung strafbar.

³ Die Verletzung von Bestimmungen zum Schutz gegen Gefahren und gesundheitliche Schädigungen in Betrieben wird bestraft.

Art. 168

¹ Jede ehrliche Arbeit hat den gleichen sittlichen Wert und Anspruch auf angemessenes Entgelt. Männer und Frauen erhalten für gleiche Arbeit den gleichen Lohn.

² Arbeitsloses Einkommen arbeitsfähiger Personen wird nach Massgabe der Gesetze mit Sondersteuern belegt.

³ Jeder Bewohner Bayerns, der arbeitsunfähig ist oder dem keine Arbeit vermittelt werden kann, hat ein Recht auf Fürsorge.

Art. 169

¹ Für jeden Berufszweig können Mindestlöhne festgesetzt werden, die dem Arbeitnehmer eine den jeweiligen kulturellen Verhältnissen entsprechende Mindestlebenshaltung für sich und seine Familie ermöglichen.

² Die Gesamtvereinbarungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden über das Arbeitsverhältnis sind für die Verbandsangehörigen verpflichtend und können, wenn es das Gesamtinteresse erfordert, für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Art. 170

¹ Die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.

² Alle Abreden und Massnahmen, welche die Vereinigungsfreiheit einschränken oder zu behindern suchen, sind rechtswidrig und nichtig.

Art. 174

¹ Jeder Arbeitnehmer hat ein Recht auf Erholung. Es wird grundsätzlich gewährleistet durch ein freies Wochenende und durch einen Jahresurlaub unter Festlegung des Arbeitsentgelts...

² Der 1. Mai ist gesetzlicher Feiertag.

Art. 175

Die Arbeitnehmer haben bei allen wirtschaftlichen Unternehmungen ein Mitbestimmungsrecht in den sie berührenden Angelegenheiten sowie in Unternehmungen von erheblicher Bedeutung und unmittelbarem Einfluss auf die Leitung und die Verwaltung der Betriebe. Zu diesem Zweck bilden sie Betriebsräte nach Massgabe eines besonderen Gesetzes. Dieses enthält auch

Bestimmungen über die Mitwirkung der Betriebsräte bei Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern.

Art. 176

Die Arbeitnehmer als gleichberechtigte Glieder der Wirtschaft nehmen zusammen mit den übrigen in der Wirtschaft Tätigen an den wirtschaftlichen Gestaltungsaufgaben teil.

Art. 177

¹ Arbeitsstreitigkeiten werden durch Arbeitsgerichte entschieden, die aus einer gleichen Anzahl von Arbeitnehmern und Arbeitgebern und einem unabhängigen Vorsitzenden zusammengesetzt sind.

² Schiedssprüche in Arbeitsstreitigkeiten können gemäss den bestehenden Gesetzen für allgemeinverbindlich (!) erklärt werden.

Hessen erwähnt das « Recht auf Arbeit », anerkennt ausdrücklich das Streikrecht, « wenn die Gewerkschaften den Streik erklären », erklärt die Aussperrung als rechtswidrig und verlangt auch für die Jugendlichen gleichen Lohn bei gleicher Leistung und setzt den Jahresurlaub durchgehend auf mindestens 12 Arbeitstage an. « Angestellte, Arbeiter und Beamte in allen Betrieben und Behörden erhalten unter Mitwirkung der Gewerkschaften gemeinsame (!) Betriebsvertretungen. »

Diese Bestimmungen erinnern in ihrem vielfach proklamatorischen Charakter stark an diejenigen der Weimarer Verfassung. Ob sie sich besser bewähren, bleibt abzuwarten.

II. Die arbeitsrechtliche Gesetzgebung des Kontrollrates

Diese Gesetzgebung ist das zentrale Gerippe des neuen deutschen Arbeitsrechts; die Erlasse der Zonen-Militärregierungen stellen die allerdings keineswegs einheitliche Ausführung zur Kontrollrats-Gesetzgebung dar.

Der Kontrollrat hat zunächst die nationalsozialistische Gesetzgebung abgebaut und dann die Lücke durch seine eigene Rechtssetzung ausgefüllt. Neben der ausdrücklichen Ausserkraftsetzung einzelner Gesetze — so vor allem des « Gesetzes zur Ordnung der Nationalen Arbeit » vom 20. Januar 1934 — wurden allgemeine Vorschriften über die Anwendung des deutschen Rechts aufgestellt. So bestimmt ein Erlass vom 30. August 1945 unter anderem folgendes:

« Die Auslegung oder Anwendung deutschen Rechts nach nationalsozialistischen Lehren, gleichgültig, wie und wann dieselben kundgemacht wurden, ist verboten.

Als Quelle für die Auslegung oder Anwendung deutschen Rechts dürfen Entscheidungen deutscher Gerichte, Amtsstellen und Beamten und juristische Schriften, die nationalsozialistische Ziele oder Lehren vertreten, erklären oder anwenden, nicht mehr zitiert oder befolgt werden. »

Sachlich hat der Kontrollrat zunächst durch Schaffung eines deutschen Arbeitsgerichtsgesetzes vom 30. März 1946 eingegriffen. Daran ist die sehr weite Fassung der Zuständigkeit interessant. Es fehlt jede Begrenzung des Streitwertes. Materiell wird durch diese Arbeitsgerichtsbarkeit das Arbeitsrecht in weitestem Sinne erfasst und werden zum Beispiel auch « Streitigkeiten zwischen Tarifkollektivvertragsparteien » einbezogen. Verwaltungsmässig unterstehen die Arbeitsgerichte den Provinz- und Landesarbeitsbehörden, die die gerichtlichen Beamten ernennen. Auch die Beisitzer werden durch « Berufung » bestimmt.

Wichtig ist sodann das *Betriebsrätegesetz* des Kontrollrats vom 10. April 1946. Es sieht im Gegensatz zum ehemaligen Weimarer Gesetz keine Pflicht, sondern bloss die *Möglichkeit* der Schaffung von Betriebsräten vor. Den « anerkannten Gewerkschaften » ist die Beteiligung an der Organisation der Wahlen eingeräumt, und die Betriebsräte haben « ihre Aufgaben in Zusammenarbeit mit den anerkannten Gewerkschaften » durchzuführen. Unter den Aufgaben der Betriebsräte erscheint die Kontrolle der Tarifverträge und der Abschluss von *Betriebsvereinbarungen* « zum Zwecke des Arbeitsschutzes », einschliesslich der Unfallverhinderung, ärztlichen Betreuung, « betriebshygienischen und sonstigen Arbeitsbedingungen », Verhandlung über die « Regelung von Einstellungen und Entlassungen und Abstellung von Beschwerden », Mitwirkung an der Schaffung und Leitung von Wohlfahrtseinrichtungen. Der Arbeitgeber hat periodisch die Unterlagen für die Durchführung der Aufgaben des Betriebsrates (zum Beispiel Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsmethoden und Produktionsweise und Schaffung und Leitung von Wohlfahrtseinrichtungen) zu unterbreiten.

Das *Schlichtungsgesetz* vom 20. August 1946 verzichtet im Gegensatz zu der bereits zitierten bayrischen Verfassung auf Zwangsschlichtung und nähert sich damit dem schweizerischen System. Die Tarifvertragsparteien können — wie bei uns auch — eine autonome Schlichtung vereinbaren.

Schliesslich hat der Kontrollrat die wichtige *Arbeitsplatzwechselverordnung* vom 1. September 1939 beibehalten und sogar verschärft. Es ist dies ein kriegsrechtlicher Erlass, der über den Kündigungsschutz des ordentlichen Rechts hinaus die Kündigungen sehr weitgehend von der Zustimmung einer administrativen Stelle (Arbeitsamt) abhängig macht und eine umfassende arbeitsrechtliche Meldepflicht vorsieht. Alle Erwerbstätigen sind nach wie vor nach Alter, Geschlecht, Beruf, Grad der Arbeitsfähigkeit und augenblicklicher Beschäftigung arbeitskarteimässig erfasst unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsregulierung und Arbeitsverteilung. Betriebsstilllegungen werden administrativ reguliert, eventuell mit Anwendung von Kurzarbeit.

III. Arbeitsrechtliche Erlasse der Militärregierungen der einzelnen Zonen

Hierher gehören zunächst organisatorische Bestimmungen, welche das Weiterfunktionieren des Rechts nach Aufhebung der nationalsozialistischen Behörden gewährleisten sollten. So hat zum Beispiel die britische Militärregierung in einer Verordnung vom 27. August 1945 bestimmt, dass in ihrem Gebiet die Präsidenten der Landesarbeitsämter wichtige Befugnisse des früheren « Reichstreuhänders der Arbeit » übernehmen, so zum Beispiel den Erlass von Tarifordnungen und Lohnordnungen, immerhin nach Massgabe von Weisungen der Militärregierungen.

Wichtig sind sodann die Versuche einer *Rekonstruktion des Arbeitsverbandsrechts*, das heisst der Wiederbelebung verbandlicher Tarifverträge.

Die US-Militärregierung hat zum Beispiel am 29. April 1947 « die Bildung und Tätigkeit von freien *demokratischen* Gewerkschaften sowie freie Verhandlungen über Tarifverträge gestattet und gefördert » und als Aufgabe der Gewerkschaften unter anderem bezeichnet: die Teilnahme an der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, an den Tätigkeiten der Betriebsräte, an der Errichtung und Weiterentwicklung einer friedlichen Wirtschaft. Bei der Gründung gewerkschaftlicher Organisationen besteht eine rein informativische Meldepflicht. Analog scheint die Gründung zu Arbeitgeberverbänden gestattet worden zu sein². Auf Wunsch einer der beiden « Parteien » « sollte », wie es im gleichen Erlass heisst, die andere Seite *Verhandlungen über Tarifverträge aufnehmen*, und es « sollten » in den Verträgen Regeln zur Beilegung von Streitigkeiten festgelegt werden. Die Verträge sind im Rahmen der Gesetze frei und dem zuständigen Arbeitsministerium bloss zu melden.

Abweichendes ist in dieser Hinsicht durch die sowjetische Militärregierung bestimmt. Hier sind die Arbeitgeberverbände verboten. Die « freien deutschen Gewerkschaften » schliessen ihre Verträge daher mit Unternehmern oder Unternehmervereinigungen, eventuell mit den Handwerks-, Industrie- und Handelskammern ab. Da in den Industrie- und Handelskammern auch die Gewerkschaften vertreten sind, so ergibt sich das Bild, dass die eine « Vertragspartei » hier auf *beiden* Seiten direkten Einfluss nimmt! Die Allgemeinverbindlicherklärung ist in der Sowjetzone nicht eingeführt, weil *alle* Unternehmungen zwangsmässig den entsprechenden Kammern angeschlossen sind und sich die Verträge daher automatisch auf sie erstrecken. Für die Arbeitnehmer scheint das in Russland eingeführte Prinzip zu gelten, wonach die Tarifnormen automatisch auch auf eventuell nichtorganisierte Arbeitnehmer

² In der britischen Zone ist die Bildung von Arbeitgeberverbänden zugelassen; der zitierte amerikanische Erlass spricht bloss von « Arbeitgebern ».

anwendbar sind. Zwangsschlichtung und obligatorische Schiedsprüche sind in der Sowjetzone nicht bekannt³.

Die Militärregierungen haben schliesslich auch nähere Vorschriften über die Betriebsräte, die Arbeitsgerichte und die staatliche Lohnpolitik aufgestellt.

IV. Die Arbeitsgesetzgebung der Länder

Grössere praktische Bedeutung als die arbeitsrechtlichen Bestimmungen der Länderverfassungen kommt wohl der eigentlichen Arbeitsgesetzgebung der Länder zu. Diese Gesetzgebung erfasst das materielle Privatrecht und Arbeitsschutzrecht, das formelle Recht (zum Beispiel das Arbeitsgerichtswesen) und schliesslich auch das kollektive Arbeitsrecht und Arbeitsverbandsrecht. Ich greife auch hier nur einige wichtige Beispiele heraus, welche die Art der Problemlösungen zeigen.

1. Von Interesse sind auf dem Gebiet des materiellen Rechts die Urlaubsgesetze (Feriengesetze) und der Kündigungsschutz.

a) *Urlaubsgesetzgebung*. Als Beispiel erwähne ich das Gesetz von Württemberg-Baden zur Regelung des Mindesturlaubs in der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 6. August 1947. Das Gesetz gilt für *alle* Arbeitnehmer, auch solche Personen, die, ohne in einem Arbeitsvertrags- oder Beamtenverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung anderer Dienst leisten und wegen wirtschaftlicher Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnlich anzusehen sind», zum Beispiel die Heimarbeiter⁴. Allen Arbeitnehmern sind 12 Arbeitstage jährlicher bezahlter Mindesturlaub eingeräumt, den Jugendlichen unter 18 Jahren 24 Arbeitstage. Es besteht eine Wartezeit von 6 Monaten. Geldabfindung ist nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig. Für einige Kategorien (Schwerbeschädigte und politisch Verfolgte) gelten gesetzliche Zusatzferien. Da im Gesetz keine Vollzugs- und Strafbestimmungen enthalten sind, ist zu schliessen, dass die Regelung rein privatrechtlich gedacht ist, jedoch im Sinne des zwingenden Rechts.

b) *Kündigungsschutz*. Ich erwähne hier das bayrische Kündigungsschutzgesetz vom 1. August 1947. Das Gesetz schliesst sich an den in Deutschland seit Jahrzehnten eingeführten Kündigungsschutz an. Es besteht in folgenden Fällen ein Einspruchsrecht gegen die Kündigung:

« a) wenn die Kündigung unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist;

³ Vgl. zu diesem Abschnitt: G. Schaum, « Arbeit und Sozialfürsorge », herausgegeben in der Sowjetzone, 3. Jahrgang, Nr. 8, 15. April 1948, Seite 144 ff.

⁴ Diese Formulierung ist arbeitsrechtlich sehr interessant.

- b) wenn die Kündigung deshalb erfolgt ist, weil der Arbeiter oder Angestellte sich weigerte, dauernd andere Arbeiten als die bei der Einstellung oder sonst vereinbarte zu verrichten;
- c) wenn die Kündigung *ohne Angabe von Gründen* erfolgt ist;
- d) wenn *der begründete Verdacht* vorliegt, dass die Kündigung eine Benachteiligung wegen Abstammung, Religion, Nationalität, Geschlechts, politischer oder gewerkschaftlicher Einstellung oder Betätigung darstellt. »

Diese Einspruchsgründe, die übrigens zeigen, wie rückständig die Diskussion über das gewerbliche Arbeitsgesetz heute bei uns ist, berechtigen nach dreimonatiger Beschäftigung den Arbeitnehmer zur Anrufung des Betriebsrates. Der Betriebsrat besitzt dann die sehr weitgehende Kompetenz, darüber zu befinden, ob der Einspruch unberechtigt ist. Nur bei positiver Stellungnahme des Betriebsrates greift nämlich der weitere Schutz überhaupt ein. Der Betriebsrat versucht, wenn er den Einspruch als berechtigt ansieht, zunächst eine Verständigung mit dem Arbeitgeber; scheidet diese, so kann der Arbeitnehmer auf Grund einer Bescheinigung des Betriebsrates beim Amtsgericht auf Widerruf der Kündigung klagen unter Einhaltung einer kurzen Klagfrist. Bei Gutheissung der Klage wird dem Arbeitgeber die Wahl gestellt zwischen Aufhebung der Kündigung und Auszahlung einer vom Gericht festgesetzten Entschädigung von maximal der Hälfte des letzten Jahresverdienstes, in Ausnahmefällen bis zum vollen Jahresverdienst. Auch der Gekündigte kann unter bestimmten Voraussetzungen an Stelle der Wiederaufnahme der Arbeit die Entschädigung wählen, in diesem Fall wird ihm aber ein anderweitig verdienter Lohn abgezogen. Grundsätzlich interessant ist, dass das Gericht dort, wo « die Kündigung offensichtlich willkürlich oder aus nichtigen Gründen unter Missbrauch der Machtstellung im Betrieb erfolgt ist », den Arbeitgeber auch zwingen kann, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen.

Für Betriebe, die politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen oder ähnlichen Bestrebungen dienen (Tendenzbetriebe), ist der Kündigungsschutz eingeschränkt. Die Betriebsratsmitglieder genießen einen verstärkten Kündigungsschutz (Zustimmung des Betriebsrates); vorbehalten ist die fristlose Entlassung und die Betriebsstillegung. Andererseits sind gewisse leitende Arbeitnehmerkategorien vom Kündigungsschutz ganz ausgenommen.

2. Unter der sonstigen Ländergesetzgebung ragen die *Arbeitsgerichtsgesetze* an Bedeutung hervor. Sie stellen eine Neufassung des deutschen Arbeitsgerichtsgesetzes vom Jahre 1926 dar, unter Berücksichtigung der Kontrollratsgesetzgebung über die Arbeitsgerichtsbarkeit. Erwähnt sei auch hier die weitgehende Umschrei-

bung der Zuständigkeit, die auch die Tarifvertragsparteien und alle arbeitsrechtlichen Einzelstreitigkeiten auf breitester Grundlage erfasst (bayrisches Gesetz vom 6. Dezember 1946, Württemberg-Baden vom 15. Oktober 1947).

Schliesslich sind auch noch Gesetze über « Arbeitsverpflichtung » im Dienst der Arbeitslenkung erlassen worden (Hessen vom 19. August 1947; Württemberg-Baden vom 18. August 1947), und die Länder haben sich ergänzend mit dem kollektiven Arbeitsrecht zum Beispiel der Organisation der Betriebsratswahlen befasst. Bayern schreibt vor, dass in Betrieben bis zu 20 Arbeitnehmern eine Einervertretung besteht, in grösseren Betrieben abgestufte Betriebsräte von 3 bis 30 Mitgliedern. Arbeiter und Angestellte sind proportional vertreten. Die Kandidaten können auch durch die « Betriebsgewerkschaft » vorgeschlagen werden. Diese wirkt ausserdem bei der Bildung und Tätigkeit des die Wahl durchführenden Wahlausschusses mit. Auch nach diesen Wahlordnungen scheint die Bildung der Betriebsräte bloss fakultativ zu sein.

Dr. Arnold Gysin, Luzern.

Berliner Gewerkschaftsfragen

Berlins Gewerkschaftsleben ist einzigartig in Deutschland. Zwei Organisationen bekämpfen einander hier bis aufs Messer: die einen gedeckt von den Russen, die anderen von den drei westlichen Besetzungsmächten. In den vier Zonen herrscht mindestens nach aussen hin gewerkschaftliche Einheit. Opposition innerhalb Ostdeutschlands ist kaum möglich. Sozialistische Einheitspartei Deutschlands (SED) und Gewerkschaft sind dort beinahe zum Begriff verschmolzen. Nur in der Angestelltenschaft erhalten sich bürgerliche Einflüsse, die aber nach oben hin kaum zur Geltung kommen. Westdeutschland weist eine ziemlich junge Renaissance der Gewerkschaft auf. In München existiert sie erst seit März 1946 wieder, in der britischen Zone fungiert der Deutsche Gewerkschaftsbund seit April 1947. Ueberall unter westlicher Oberhoheit ist er die einzige gewerkschaftliche Dachorganisation. Von kommunistischer Seite wird betont, die Kommunistische Partei Deutschlands (KPD) lehne auch dort jede Spaltung ab, weil das den Grundsätzen des Klassenbewusstseins und der Solidarität widerspräche. Ihre Gegner behaupten jedoch, solche Versuche unterblieben nur, da es am nötigen Rückhalt fehle.

Im Vorhitler-Berlin herrschte ein ziemliches Durcheinander an Gewerkschaftsbewegungen. Der Allgemeine Gewerkschaftsbund stand den Sozialdemokraten nahe, der Gewerkschaftsbund der An-